

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Pengertian Industri

Industri adalah suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan. Usaha perakitan atau assembling dan juga reparasi adalah bagian dari industri. Hasil industri tidak hanya berupa barang, tetapi juga dalam bentuk jasa.

Menurut Sandi (2010:148) industri adalah usaha untuk memproduksi barang jadi dengan bahan baku atau bahan mentah melalui proses produksi penggarapan dalam jumlah besar sehingga barang tersebut dapat diperoleh dengan harga serendah mungkin tetapi dengan mutu setinggi-tingginya. Perindustrian industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan/atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri.

Industri adalah suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan. Usaha perakitan atau assembling dan juga reparasi adalah bagian dari industri. Hasil industri tidak hanya berupa barang, tetapi juga dalam bentuk jasa.

Industri merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan penduduk. Selain itu industrialisasi juga tidak terlepas dari usaha untuk

meningkatkan mutu sumberdaya manusia dan kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya alam secara optimal. UU Perindustrian No 5 Tahun 1984, industri adalah kegiatan ekonomi yang mengelola bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya termasuk kegiatan rancangan bangun dan perekayasaan industri. Dari sudut pandang geografi, Industri sebagai suatu sistem, merupakan perpaduan sub sistem fisis dan sub system manusia (Sumaatmaja, 2008).

Pembangunan industri harus diarahkan pada usaha untuk meningkatkan ekspor hasil-hasil industri yang memenuhi kebutuhan dalam negeri. Serta memperluas lapangan kerja untuk mendukung pengembangan industri, gerakan penggunaan produksi dalam negeri makin digairahkan (Djojohadikoesoemo, 2004;54).

Perluasan kesempatan kerja hanya dapat dicapai dengan jalan meluaskan kegiatan ekonomi. Untuk itu harus dicapai dengan usaha meningkatkan produktivitas baik di bidang kegiatan yang baru maupun di bidang tradisional. Salah satu faktor yang umumnya menghambat produksi negara berkembang yaitu rendahnya tingkat pendapatan dan tingkat hidup golongan pendapatan rendah, disertai kurangnya penggunaan angkatan kerja secara penuh. Gejala ini merupakan pencerminan dari latihan, atau pendidikan para tenaga kerja serta kurangnya faktor penunjang oleh berbagai sarana produksi lainnya. Pada azasnya ada 2 (dua) cara untuk meluaskan kesempatan kerja yaitu (Djojohadikoesoemo, 1999;33):

1. Pengembangan industri, terutama industri yang bersifat padat karya yang dapat menyerap relatif banyak tenaga kerja dalam proses produksi.

2. Melalui berbagai proyek pekerjaan umum seperti : pembuatan jalan, saluran air, bendungan, jembatan dan sebagainya.

Salim (2001:27) menegaskan bahwa kebijaksanaan pada sektor industri diadakan agar pilihan jenis barang yang dihasilkan maupun teknik berproduksi yang dipergunakan sifatnya padat karya. Usaha menciptakan lapangan kerja menempatkan usaha-usaha yang padat modal atau berteknologi tinggi maju pada jenjang prioritas rendah. Industri padat modal dan berteknologi dapat dibangun asalkan resources tidak teralih dari produksi barang sesuai dengan urutan skala prioritas.

Menurut Winardi (2005; 181) industri adalah usaha produktif terutama dalam bidang produksi atau perusahaan tertentu yang menyelenggarakan jasa-jasa misalnya transportasi dan perhubungan yang mempergunakan modal tenaga kerja dalam jumlah yang besar.

Sedangkan menurut teori produksi adapun yang dimaksud dengan perusahaan/ industri yaitu : lembaga yang mengkoordinasi transformasi berbagai input untuk menghasilkan output yang berupa barang dan jasa per unit waktu. Dimana secara luas input/faktor-faktor produksi terdiri atas tanah, tenaga kerja, modal dan wira usaha (Nicholson, 2004; 155).

Sedangkan menurut Saleh (2005; 155) teori produksi adapun yang dimaksud dengan perusahaan/ industri yaitu : lembaga yang mengkoordinasi transformasi berbagai input untuk menghasilkan output yang berupa barang dan jasa per unit waktu. Dimana secara luas input/faktor-faktor produksi terdiri atas tanah, tenaga kerja, modal dan wira usaha.

Menurut Hasibuan dan Usman (2002;41), dalam arti sempit industri didefinisikan sebagai kumpulan perusahaan-perusahaan yang memproduksi produk yang homogen. Sedangkan definisi industri dalam arti luas, yakni kumpulan perusahaan yang memproduksi barang substitusi dekat (*close substitutes*) artinya barang dengan elastisitas permintaan silang yang positif dan tinggi (*goods with high positive cross elasticities of demand*).

Mengenai ukuran perusahaan atau usaha industri menurut hasil sensus industri 2005 yang diterbitkan oleh Biro Pusat Statistik, dikelompokkan menjadi empat kategori sesuai dengan banyaknya tenaga kerja perusahaan yang bersangkutan yaitu (BPS, 2005; 21):

Industri Besar	: Jumlah tenaga kerjanya 100 orang atau lebih
Industri Sedang	: Jumlah tenaga kerjanya 20-99 orang
Industri Kecil	: Jumlah tenaga kerjanya 5-19 orang
Industri Kerajinan RT	: Jumlah tenaga kerjanya 1 - 4 orang

Sebenarnya terdapat dasar-dasar pemikiran yang lebih luas dibalik ketetapan politik pemerintah untuk memberi kesempatan, melindungi, mendorong bahkan membina dengan penyediaan berbagai fasilitas khusus/tersendiri kepada sektor industri kecil, yaitu diantaranya (Dawam, 2004; 122):

1. Karena industri kecil membutuhkan modal yang tidak begitu banyak, bisa memanfaatkan sumber-sumber yang diperoleh dengan mudah, hanya memerlukan teknologi yang dapat dikuasai oleh keterampilan tangan serta dikelola dengan manajemen yang sederhana, maka faktor-faktor ini semua

lebih memudahkan penciptaan dan pengembangan lapangan kerja di sini, kemampuan sektor industri untuk menyerap tenaga kerja antara lain diukur dengan besar kecilnya modal yang dibutuhkannya untuk setiap orang atau satuan perusahaan.

2. Dalam satuan-satuan usaha yang lebih kecil yang memproduksi berbagai jenis barang yang berada dalam jangkauan pemikiran anggota masyarakat yang kurang berpendidikan formalpun, maka sektor industri atau usaha kecil memberikan kesempatan berinovasi kepada wiraswasta serta memberi jalan bagi timbul dan berkembangnya inisiatif perseorangan.
3. Kegiatan industri kecil, lebih-lebih kerajinan rumah tangga yang jumlahnya sangat banyak di Indonesia, memiliki kaitan yang dekat dengan mata pencaharian pertanian di daerah pedesaan serta tersebar di seluruh tanah air. Kegiatan ini pada umumnya merupakan pekerjaan sekunder para petani dan penduduk desa yang memiliki arti sebagai sumber penghasilan tambahan dan musiman. Selain itu industri kecil pedesaan berfungsi memenuhi sebagian kebutuhan konsumsi maupun produksi masyarakat desa dan masyarakat petani yang sebagian mengolah sumber-sumber lokal. Dengan pengembangan industri kecil di pedesaan diharapkan akan terjadi penganeka ragam mata pencaharian dan hasil produksi masyarakat pedesaan.
4. Pengembangan industri skala besar yang modern, terayata membutuhkan pula dukungan dari satuan-satuan usaha kecil yang dapat membuat barang-barang komponen/suku cadang, makin besarnya skala produksi ternyata industri kecil oleh karena industri besar melimpahkan sebagian besar manajemennya kepada

satuan-satuan yang lebih kecil. Dengan kelebihan kemampuan dalam pemasaran, tapi terbatas kemampuan produksinya, industri besar seolah-olah memecah-mecah sebagian kegiatan perusahaan-perusahaan lain yang lebih kecil satuan produksinya.

## 2.2. Pengertian Usaha Kecil dan Menengah

Beberapa ciri dan karakteristik dari pengusaha kecil dalam aktivitasnya, yaitu (Kadri; 2004; 12): kegiatan usahanya tidak terorganisir secara baik dan umumnya mereka tidak mempunyai izin usaha. Pola kegiatannya tidak teratur, kebijaksanaan pemerintah ataupun badan usaha lainnya untuk membantu pengusaha kecil masih kurang, teknologi yang dipakai masih sederhana, modal serta perputaran usaha relatif kecil, demikian pula skala organisasi kecil, tidak memerlukan pendidikan formal, pendidikannya diperoleh dari pengalaman kerja.

Menurut Esmara (2005;357) bahwa diinginkan atau tidak pembangunan ekonomi suatu negara berkembang seperti Indonesia, pasti akan mengarah kepada industrialisasi akan ditentukan oleh banyak faktor. Khususnya untuk negara kita dewasa ini akan amanlah untuk mengatakan keberhasilan pembangunan ekonomi kita selama sepuluh sampai dua puluh tahun yang akan datang menghasilkan peranan sektor industri yang semakin besar dalam perekonomian Indonesia.

Pengertian usaha kecil dan menengah adalah industri yang memiliki jumlah tenaga kerja antara 5 hingga 19 orang dengan modal usaha tidak lebih dari Rp. 50.000.000 sedangkan industri menengah adalah industri yang jumlah tenaga kerjanya 20 hingga 99 orang dengan modal erja sebesar Rp. 100.000.000,-. Usaha di Indonesia dapat dibagi atas tiga, yaitu :

### 1. Pengusaha besar

Pengusaha besar dalam melakukan kegiatan perusahaannya dapat melimpahkan wewenang kepada orang lain yang dipercayai atau wakil perusahaan, karena usahanya tidak dapat dilakukan oleh satu orang saja dan perusahaannya berskala besar atau banyak mempunyai cabang usaha.

Ada beberapa karakteristik atau ciri-ciri pengusaha besar, antara lain (BPS, 2005; 15):

- a. Tenaga kerjanya berjumlah lebih dari 100 orang
- b. Manajemen sudah terorganisir dengan baik
- c. Pemasaran produk pada umumnya lebih luas dan menguasai pasar
- d. Teknologi yang dipakai dalam memproduksi menggunakan teknologi canggih
- e. Memiliki kekayaan bersih lebih dari 500 juta
- f. Permodalan berskala besar dan perputarannya cepat
- g. Nilai penjualan hasil usahanya rata-rata dalam satu bulan melebihi 500 juta

Jadi pengusaha besar adalah kumpulan orang yang mampu mengidentifikasi kesempatan usaha dan merealisasikannya dalam bentuk sasaran-sasaran yang harus dicapai dalam skala besar.

### 2. Usaha menengah mempunyai ciri-ciri sebagai berikut (BPS, 2005; 20):

- a. Mempunyai tenaga kerja yang berjumlah 20-90 orang
- b. Manajemen sudah sedikit berkembang
- c. Sumber dan modal usaha 350 juta

- d. Pemasaran produknya sudah mencapai beberapa daerah pemasaran yang strategis dan sudah mampu bersaing
  - e. Permodalan masih mengandalkan pihak lain sebagai pemberi modal
  - f. Pendapatan rata-rata perbulan kurang dari 500 juta
3. Pengertian usaha kecil itu sendiri adalah (BPS, 2005; 22):
- a. Kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dan memenuhi kriteria kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan serta kepemilikan sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil.
  - b. Pengusaha/perusahaan yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 200.000.000, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha
  - c. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 1.000.000.000,
  - d. Milik Warga Negara Indonesia
  - e. Berdiri sendiri bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau berafiliasi baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Menengah atau Usaha Besar
  - f. Berbentuk usaha orang perseorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum atau badan usaha yang berbadan hukum, termasuk koperasi
- Beberapa ciri dan karakteristik dari pengusaha kecil dalam aktivitasnya, yaitu (Kadri, 2004; 12):

Kegiatan usahanya tidak terorganisir secara baik dan umumnya mereka tidak mempunyai izin usaha:

- 1. Pola kegiatannya tidak teratur



2. Kebijakan pemerintah ataupun badan usaha lainnya untuk membantu pengusaha kecil masih kurang
3. Teknologi yang dipakai masih sederhana, modal serta perputaran usaha relatif kecil, demikian pula skala organisasinya juga kecil
4. Tidak memerlukan pendidikan formal, pendidikannya diperoleh dari pengalaman sambil kerja.

Usaha kecil dan menengah dapat memberikan manfaat sosial (social benefit) yang sangat berarti bagi perekonomian antara lain :

1. Usaha kecil dan menengah turut mengambil peranan dalam meningkatkan dan mobilitas tabungan domestik. Ini memungkinkan ojek kenyataan bahwa industri kecil cenderung memperoleh modal dari tabungan si pengusaha sendiri atau dari tabungan keluarga kerabatnya.
2. Usaha kecil dan menengah dapat menciptakan peluang usaha yang luas dengan pembiayaan relatif murah.
3. Usaha kecil dan menengah mempunyai hubungan komplementer terhadap industri sedang dan besar, karena industri kecil menghasilkan produk yang biasanya tidak dihasilkan oleh industri sedang dan besar.

### 2.3. Defenisi Kesejahteraan

Istilah kesejahteraan bukanlah hal yang baru, baik dalam wacana global maupun nasional. Dalam membahas analisis tingkat kesejahteraan, tentu kita harus mengetahui pengertian sejahtera terlebih dahulu. Kesejahteraan itu meliputi keamanan, keselamatan, dan kemakmuran. Pengertian sejahtera menurut W.J.S Poerwadarminta adalah suatu keadaan yang aman, sentosa, dan makmur. Dalam

arti lain jika kebutuhan akan keamanan, keselamatan dan kemakmuran ini dapat terpenuhi, maka akan terciptalah kesejahteraan.

Menurut Undang-undang No 11 Tahun 2009, tentang Kesejahteraan Masyarakat, kesejahteraan masyarakat adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. Dari Undang-Undang di atas dapat kita cermati bahwa ukuran tingkat kesejahteraan dapat dinilai dari kemampuan seorang individu atau kelompok dalam usaha nya memenuhi kebutuhan material dan spiritual nya. Kebutuhan material dapat kita hubungkan dengan pendapatan yang nanti akan mewujudkan kebutuhan akan pangan, sandang, papan dan kesehatan. Kemudian kebutuhan spiritual kita hubungkan dengan pendidikan, kemudian keamanan dan ketentaraman hidup.

Menurut Mosher (1987), hal yang paling penting dari kesejahteraan adalah pendapatan, sebab beberapa aspek dari kesejahteraan rumah tangga tergantung pada tingkat pendapatan. Pemenuhan kebutuhan dibatasi oleh pendapatan rumah tangga yang dimiliki, terutama bagi yang berpendapatan rendah. Semakin tinggi pendapatan rumah tangga maka persentase pendapatan untuk pangan akan semakin berkurang. Dengan kata lain, apabila terjadi peningkatan tersebut tidak merubah pola konsumsi maka rumah tangga tersebut sejahtera. Sebaliknya, apabila peningkatan pendapatan rumah tangga dapat merubah pola konsumsi maka rumah tangga tersebut tidak sejahtera.

Menurut Hasibuan (2008:14) kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan

kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental tenaga kerja agar produktifitasnya meningkat.

Kesejahteraan adalah dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada tenaga kerja. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan tenaga kerja, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun.

Pentingnya program kesejahteraan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam rangka meningkatkan disiplin kerja tenaga kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008:182) adalah: “Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relative rendah.” Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan para tenaga kerja akan lebih berdisiplin.

Menurut Wursanto (1985:165) menyatakan bahwa : Kesejahteraan social atau jaminan social bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada tenaga kerja dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada tenaga kerja.

Menurut Sikulu (2005:8) menyatakan bahwa : Kesejahteraan tenaga kerja adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung. Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, lembaga atau

organisasi pada pegawainya hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program kesejahteraan tenaga kerja sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun tujuan program kesejahteraan pada pegawai menurut Hasibuan (2000:187) adalah :

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan perusahaan.
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas pegawai.
- d. Menurunkan tingkat absensi. Dan *labour turn over*.
  - 1) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
  - 2) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada tenaga kerja. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan tenaga kerja, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang termasuk kedalam kesejahteraan tenaga kerja dapat berupa uang bantuan seperti bantuan untuk perawatan untuk tenaga kerja yang sakit serta perawatannya, bantuan uang untuk tabungan, pembagian saham, asuransi dan pensiun.

Kesejahteraan buruh /pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan /atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik didalam maupun diluar

hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Program kesejahteraan tenaga kerja adalah tunjangan – tunjangan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak berdasarkan pada kinerja pegawai tetapi didasarkan kepada keanggotaanya sebagai bagian dari organisasi serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan bekerja lebih baik.

Setiap bulan perusahaan memberikan gaji kepada tenaga kerjanya. Namun, perusahaan juga perlu memberikan tunjangan, fasilitas ataupun uang diluar gaji yang biasa disebut kesejahteraan. Pemberian kesejahteraan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap tenaga kerja agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja. Dengan begitu, motivasi tenaga kerja untuk berprestasi akan terus meningkat.

Tujuan pemberian kesejahteraan tidak hanya untuk kepentingan tenaga kerja saja tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Kebijakan perusahaan dalam menetapkan dan memberikan kesejahteraan kepada tenaga kerja hendaknya dilakukan berdasarkan asas keadilan dan kelayakan serta sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang telah ditetapkan pemerintah. Kebijakan pemberian kesejahteraan, baik jenis maupun besarnya harus berdasarkan analisis tugas dan tanggung jawab, uraian pekerjaan, jabatan serta lamanya masa kerja.

Selain itu juga, waktu pembayarannya. Perusahaan harus membayar tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Hal itu, akan membuat kepercayaan tenaga kerja kepada perusahaan semakin besar. Tenaga kerja akan merasa tenang dan

konsentrasi kerja akan lebih baik. Tetapi, apabila perusahaan tidak membayar tepat waktu, akibatnya, tenaga kerja menjadi tidak disiplin kerja, tidak loyal kepada perusahaan dan sudah tentu kualitas kerja tenaga kerja akan menurun.

Kesejahteraan tenaga kerja pada umumnya merupakan bentuk penyediaan paket tunjangan (*benefit*) dan program pelayanan tenaga kerja (*service*). Kesejahteraan merupakan bentuk kompensasi di luar gaji dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Gambaran yang jelas mengenai pengertian kesejahteraan tenaga kerja, maka penulis mengutip pendapat para ahli diantaranya:

Menurut Panggabean (2002:96), adalah : Kesejahteraan tenaga kerja yang juga dikenal *benefit* mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada tenaga kerja.”

Moekijat (2002:166), mengemukakan pandangan sebagai berikut : Dalam perusahaan pelayanan pegawai mempunyai bermacam-macam nama. Ada yang menyebut program “*benefit*”, ada yang menyebut “kesejahteraan pegawai” (*employee welfare*) dan yang lain lagi menekankan kepada biaya-biaya dan menyebutnya “daftar pembayaran yang disembunyikan” (*hidden payroll*). Akan tetapi yang paling lazim pelayanan pegawai itu dianggap sebagai bagian dari pada kesejahteraan sosial (*fringe benefits*). Kesejahteraan sosial demikian umumnya mengandung lebih dari pada apa yang dimaksudkan oleh pengertian pelayanan pegawai.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka dapat kita tarik kesimpulan, bahwa :

1. Kesejahteraan tenaga kerja merupakan program yang menitik beratkan pada pemeliharaan sikap tenaga kerja baik terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.
2. Program pelayanan tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan pelayanan guna membentuk dan mendorong motivasi kerja tenaga kerja

Menurut konsep lain, kesejahteraan bisa di ukur melalui dimensi moneter maupun non moneter, misalnya ketimpangan distribusi pendapatan, yang didasarkan pada perbedaan tingkat pendapatan penduduk di suatu daerah. Kemudian masalah kerentanan (*vulnerability*), yang merupakan suatu kondisi dimana peluang atau kondisi fisik suatu daerah yang membuat seseorang menjadi miskin atau menjadi lebih miskin pada masa yang akan datang. Hal ini merupakan masalah yang cukup serius karena bersifat struktural dan mendasar yang mengakibatkan risiko-risiko sosial ekonomi dan akan sangat sulit untuk memulihkan diri (*recover*). Kerentanan merupakan suatu dimensi kunci dimana perilaku individu dalam melakukan investasi, pola produksi, strategi penanggulangan dan persepsi mereka akan berubah dalam mencapai kesejahteraan. Kesejahteraan pada intinya mencakup tiga konsepsi, yaitu:

- a. Kondisi kehidupan atau keadaan sejahtera, yakni terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, rohaniah, dan sosial.
- b. Institusi, arena atau bidang kegiatan yang melibatkan lembaga kesejahteraan sosial dan berbagai profesi kemanusiaan yang menyelenggarakan usaha kesejahteraan sosial dan pelayanan sosial.

- c. Aktivitas, yakni suatu kegiatan-kegiatan atau usaha yang terorganisir untuk mencapai sejahtera.

Biro Pusat Statistik Indonesia (2000) menerangkan bahwa guna melihat tingkat kesejahteraan rumah tangga suatu wilayah ada beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran, antara lain adalah:

- a. Tingkat pendapatan keluarga
- b. Komposisi pengeluaran rumah tangga dengan membandingkan pengeluaran untuk pangan dengan non-pangan
- c. Tingkat pendidikan keluarga
- d. Tingkat kesehatan keluarga
- e. Kondisi perumahan serta fasilitas yang dimiliki dalam rumah tangga.

Tingkat kesejahteraan tenaga kerja dapat diukur melalui :

#### 1. Pendapatan

Pendapatan merupakan penghasilan yang timbul ketika tenaga kerja melakukan aktivitas penjualan barang-barang hasil produksi di pasar. Dengan meningkatnya pendapatan tersebut maka akan meningkatkan standar kehidupan tenaga kerja karena dengan meningkatnya pendapatan maka akan merubah pola konsumsi. Semakin tinggi pendapatan yang dihasilkan maka akan meningkatkan konsumsi.

#### 2. Kesehatan

Untuk menganalisis kesehatan dan standar hidup rumah tangga ada empat jenis indikator yang digunakan, yang meliputi status gizi, status penyakit,



ketersediaan pelayanan kemiskinan, dan penggunaan layanan-layanan kesehatan tersebut.

### 3. Pendidikan

Untuk menganalisis pendidikan, pada umumnya terdapat tiga jenis indikator yang digunakan yang meliputi, tingkat pendidikan anggota rumah tangga, ketersediaan pelayanan pendidikan, dan penggunaan layanan pendidikan tersebut.

#### 2.4. Tujuan Pemberian Kesejahteraan Tenaga kerja

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa tujuan pemberian kesejahteraan tidak hanya untuk kepentingan tenaga kerja saja tetapi juga untuk kepentingan perusahaan dan agar tujuan pemberian kesejahteraan tercapai, diharapkan ada timbal balik yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan tenaga kerja. Bagi tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhannya dan bagi perusahaan mendapatkan laba.

Tujuan pemberian kesejahteraan kepada tenaga kerja menurut Moekijat (2002:174) diantaranya adalah :

- a. Bagi perusahaan :
  1. Meningkatkan hasil atau laba
  2. Mengurangi pergantian tenaga kerja
  3. Meningkatkan semangat kerja tenaga kerja
  4. Menambah kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan
  5. Menambah peran serta tenaga kerja dalam mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam suatu perusahaan atau organisasi

6. Mengurangi keluhan-keluhan
  7. Mengurangi pengaruh serikat kerja
  8. Memperbaiki hubungan masyarakat
  9. Mempermudah usaha penarikan tenaga kerja (*recruitment*) dan mempertahankannya
  10. Memperbaiki kondisi kerja
  11. Menambah perasaan aman tenaga kerja
- b. Bagi tenaga kerja :
1. Memberikan kenikmatan atau fasilitas dengan cara lain. Meskipun tersedia tetapi kurang memuaskan
  2. Menambah kepuasan kerja
  3. Membantu kepada kemajuan perseorangan
  4. Mengurangi perasaan tidak aman
  5. Memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status
  6. Menambah motivasi untuk bersaing atau berprestasi antar tenaga kerja

Sedangkan tujuan pemberian kesejahteraan kepada tenaga kerja menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:279), adalah : “Untuk membantu tenaga kerja memenuhi kebutuhannya diluar kebutuhan rasa adil, kebutuhan fisik dalam upaya meningkatkan komitmen tenaga kerja kepada perusahaan, meningkatkan kinerja, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektivitas perusahaan“.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kesejahteraan kepada tenaga kerja, selain untuk memelihara semangat dan motivasi kerja, adalah untuk

membantu tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhannya diluar kerja serta memberikan ketenangan tenaga kerja dalam bekerja.

## 2.5. Asas-asas Kesejahteraan Tenaga kerja

Pemberian kesejahteraan kepada tenaga kerja diharapkan dapat dimanfaatkan secara maksimal dan digunakan secara efektif. Oleh karena itu, agar pemberian kesejahteraan dapat bermanfaat secara maksimal dan efektif, maka dalam pelaksanaannya harus berdasarkan asas keadilan dan kelayakan. Keadilan yang dimaksud adalah “penyesuaian balas jasa (sesuai dengan haknya) yang diterima atas jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan“. Jadi, adil dalam hal ini bukan berarti setiap tenaga kerja menerima kesejahteraan sama besarnya. Sedangkan kelayakan yang dimaksud adalah “balas jasa yang diberikan pada tenaga kerja menggunakan tolak ukur yang berlaku di masyarakat, industri dan negara“. Dengan demikian, perusahaan dapat menentukan tinggi, sama atau rendah tingkat kesejahteraannya secara relatif, sesuai yang berlaku di masyarakat, industri dan negara. Pelaksanaan pemberian kesejahteraan dengan didasari asas di atas, diharapkan dapat saling menguntungkan demi kepentingan bersama.

Prinsip terpenting dari pada program kesejahteraan pegawai adalah program itu hendaknya dapat memberi bantuan kepada organisasi, paling sedikit sama jumlahnya dengan biaya yang telah dikeluarkan. Lain dari pada petunjuk yang pokok ini, ada beberapa kesimpulan lain yang perlu mendapat perhatian. Diantara prinsip-prinsip ini menurut Moekijat (2002:171) ialah:

- a. Program kesejahteraan pegawai hendaknya dapat memenuhi kebutuhan yang sesungguhnya.

- b. Program kesejahteraan pegawai hendaknya dibatasi kepada kegiatan-kegiatan, di dalam mana kelompok adalah lebih efisien dari pada orang perseorangan.
- c. Program kesejahteraan pegawai hendaknya dikembangkan seluas-luasnya.
- d. Biaya program kesejahteraan pegawai hendaknya dapat dihitung dan dikelola dengan kebijaksanaan yang baik.

## 2.6. Jenis-jenis Kesejahteraan Tenaga kerja

Jenis kesejahteraan yang diberikan perusahaan akan bervariasi, hal ini disesuaikan dengan kebijakan perusahaan. Banyak para ahli yang mengelompokkan kesejahteraan ini menjadi bagian-bagian tertentu, tetapi pada hakikatnya memiliki tujuan yang sama. Panggabean (2002:96-100) mengemukakan bentuk-bentuk kesejahteraan yang diberikan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kesejahteraan yang bersifat ekonomis, yaitu berupa uang antara lain uang pensiun, uang makan, uang Tunjangan Hari Raya (THR), bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan.
- b. Kesejahteraan yang berupa fasilitas, antara lain sarana ibadah, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti tahunan dan cuti hamil, koperasi, dan toko.
- c. Kesejahteraan berupa pelayanan yaitu puskesmas atau dokter, jemputan tenaga kerja, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi, kredit rumah.

Menurut Sudarmi (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan adalah lama bekerja, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga dan umur.

## 2.7. Pendapatan

### 2.7.1. Pengertian Pendapatan

Pendapatan adalah hasil yang diperoleh manusia setelah mereka melaksanakan aktivitas kerja. Bentuk pendapatan dapat bermacam-macam sesuai dengan aktivitas yang dilakukan oleh penduduk. Di mana orang yang bekerja mengharapkan adanya upah atau imbalan dari orang yang memberikan pekerjaan.

Pendapatan menurut ilmu ekonomi merupakan nilai maksimum yang dapat dikonsumsi oleh seseorang dalam suatu periode dengan mengharapkan keadaan yang sama pada akhir periode seperti keadaan semula. Pengertian tersebut menitikberatkan pada total kuantitatif pengeluaran terhadap konsumsi selama satu periode. Dengan kata lain, pendapatan adalah jumlah harta kekayaan awal periode ditambah keseluruhan hasil yang diperoleh selama satu periode, bukan hanya yang dikonsumsi.

Definisi pendapatan menurut ilmu ekonomi menutup kemungkinan perubahan lebih dari total harta kekayaan badan usaha pada awal periode, dan menekankan pada jumlah nilai statis pada akhir periode. Secara garis besar pendapatan adalah jumlah harta kekayaan awal periode ditambah perubahan penilaian yang bukan diakibatkan perubahan modal dan hutang.

Menurut Hendriksen (dalam Sinaga, 2007:21) mendefinisikan “Pendapatan adalah ekspresi moneter dari keseluruhan produk atau jasa yang ditransfer oleh suatu perusahaan kepada pelanggannya selama satu periode”. Menurut definisi ini,

maka pendapatan diukur berdasarkan jumlah barang dan jasa yang diserahkan kepada pembeli atau langganannya (dengan menggunakan satuan mata uang tertentu). Jadi merupakan aliran keluarnya (*out flow*) nilai atas barang atau jasa yang ditransfer kepada langganannya.

Selanjutnya Baridwan (2009:19) mengutarakan : “Pendapatan (*revenue*) adalah aliran masuk atau kenaikan lain aktiva suatu badan usaha atau pelunasan utangnya (atau kombinasi keduanya) selama satu periode yang berasal dari penyerahan atau pembuatan barang, penyerahan jasa, atau dari kegiatan lain yang merupakan kegiatan utama badan usaha”.

Pendapatan merupakan nilai maksimum yang dapat dikonsumsi oleh seseorang dalam seminggu dengan mengharapkan keadaan yang sama pada akhir periode seperti keadaan semula. Pengertian tersebut menitikberatkan pada pola kuantitatif pengeluaran terhadap konsumsi selama satu periode. Secara garis besar, pendapatan adalah jumlah harta kekayaan awal periode ditambah keseluruhan hasil yang diperoleh selama satu periode, bukan hanya yang dikonsumsi. Definisi pendapatan menurut ilmu ekonomi menutup kemungkinan perubahan lebih dari total harta kekayaan, badan usaha awal periode dan menekankan pada jumlah nilai yang statis pada akhir periode.

Konsep pendapatan menurut ilmu ekonomi dikemukakan oleh Wild (2003), “*economic income is typically measured as cash flow plus the change in the fair value of net assets. Under this definition, income includes both realized (cash flow) and unrealized (holding gain or loss) components*”. Menurut Wild, pendapatan secara khusus diukur sebagai aliran kas ditambah perubahan dalam nilai bersih

aktiva. Wild memasukkan pendapatan yang dapat direalisasi sebagai komponen pendapatan.

Dari definisi yang dikemukakan diatas, pendapatan menurut ekonomi mengindikasikan adanya suatu aliran dana (kas) yang terjadi dari satu pihak kepada pihak lainnya. Menurut Rosyidi (2009) “pendapatan harus didapatkan dari aktivitas produktif”.

Pendapatan bagi masyarakat (upah, bunga, sewa dan laba) muncul sebagai akibat jasa produktif (*productive service*) yang diberikan kepada pihak *business*. Pendapatan bagi pihak *business* diperoleh dari pembelian yang dilakukan oleh masyarakat untuk memperoleh barang dan jasa yang dihasilkan atau diproduksi oleh pihak *business*, maka konsep pendapatan (*income*) menurut ekonomi pada dasarnya sangat berbeda dengan konsep pendapatan (*revenue*) menurut akuntansi.

#### 2.7.2. Jenis-jenis Pendapatan

Pendapatan terdiri dari beberapa jenis, sebagai berikut:

- a. Pendapatan bersih (*disposable income*): adalah pendapatan seseorang sesudah dikurangi pajak langsung.
- b. Pendapatan diterima di muka (*unearned revenues*): adalah uang muka untuk pendapatan yang belum dihasilkan.
- c. Pendapatan lain-lain: adalah pendapatan yang berasal dari sumber-sumber diluar kegiatan utama perusahaan, tidak termasuk dalam pendapatan operasi, misalnya: pendapatan bunga, pendapatan sewa, pendapatan deviden dan laba penjualan aktiva tetap.

- d. Pendapatan permanen (*permanent income*): adalah pendapatan rata-rata yang diharapkan rumah tangga konsumsi selama hidupnya.
- e. Pendapatan uang (*money income*): adalah pendapatan rumah tangga konsumsi atau rumah tangga produksi dalam bentuk suatu kesatuan moneter.
- f. Pendapatan usaha (*operating revenue*): adalah pendapatan yang berasal dari kegiatan utama perusahaan.
- g. Pendapatan yang diterima di muka (*unearned revenue or income*):
- h. Pendapatan yang masih harus diterima (*accrued revenues or accrued receivable*): adalah pendapatan yang sudah dihasilkan (*earned*) walaupun piutang yang bersangkutan belum jatuh tempo (belum saatnya ditagih).

Jenis - jenis pendapatan dapat dibedakan menjadi tiga, diantaranya yaitu :

1. Pendapatan Total (*Total Revenue / TR*).

*Total Revenue / TR* adalah jumlah atau kuantitas barang yang terjual, dikalikan dengan harga satuan. Semakin banyak yang terjual tentunya semakin besar penerimaan total ( $TR = P \times Q$ ). Pada pasar persaingan sempurna, TR merupakan garis lurus dari titik origin, karena harga yang terjadi dipasar bagi mereka merupakan suatu yang tidak bisa dipengaruhi, maka penerimaan mereka naik sebanding atau proporsional dengan jumlah barang yang dijual. Pada pasar persaingan tidak sempurna, TR merupakan garis melengkung dari titik origin, karena masing – masing perusahaan dapat menentukan sendiri harga barang yang dijualnya, dimana mula-mula TR naik sangat cepat yang bisa dikarenakan oleh praktek monopoli, kemudian pada titik tertentu mulai menurun yang bisa dikarenakan oleh pengaruh persaingan dan substansi. Perusahaan akan



memperoleh laba jika nilai *Total Revenue* (TR) > *Total Cost* (TC). Laba maksimum tercapai bila nilai TR-TC hasilnya mencapai maksimum.

## 2. Pendapatan Rata-rata (*Average Revenue* / AR)

*Average Revenue* / AR adalah pendapatan rata-rata yang diperoleh dari total penerimaan dibagi dengan jumlah barang yang dijual ( $AR = TR / Q$ ). Penerimaan rata-rata (*Average Total revenue*: ATR), yaitu rata-rata penerimaan dari per kesatuan produk yang dijual atau yang dihasilkan, yang diperoleh dengan jalan membagi hasil total penerimaan dengan jumlah satuan barang yang dijual.

## 3. Pendapatan Marjinal (*Marginal Revenue* / MR)

*Marginal Revenue* / MR adalah tambahan penerimaan karena adanya tambahan penjualan dari setiap satuan hasil produksi. Penerimaan Marginal juga bisa diartikan sebagai penambahan penerimaan atas *Total Revenue* sebagai akibat penambahan satu unit output. Dalam pasar persaingan sempurna MR ini adalah konstan dan sama dengan harga (p), dan berimpit dengan kurva *Average Revenue* atau kurva permintaan, dan bentuk kurvanya adalah horizontal.

## 2.8. Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan

Menurut Ma'arif (2013), factor-faktor yang mempengaruhi pendapatan antara lain :

### 1) Produksi

Jumlah produksi ini meliputi hasil yang diperoleh dari kegiatan industri atau menghasilkan suatu produk yang dapat diperjual belikan kembali.

## 2) Harga Barang

Harga barang itu sendiri artinya jika barang yang kita jual-belikan itu murah maka akan banyak konsumen yang membelinya, namun jika harga yang kita tawarkan mahal maka konsumenpun berpikir-pikir sebelum membeli barang tersebut.

## 3) Lama Bekerja

Lamanya bekerja pada suatu usaha dapat menimbulkan pengalaman bekerja, dimana pengalaman dapat mempengaruhi pengamatan seseorang dalam bertindak laku. Lama bekerja dapat mempengaruhi tingkat pendapatan, lama seorang tenaga kerja menekuni bidangnya akan mempengaruhi produktivitasnya.

## 2.9. Tenaga Kerja

Menurut Kusumosuwidho (2000 : 193) Tenaga kerja (*manpower*) adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Dalam literature biasanya adalah seluruh penduduk berusia 15-64 tahun, tetapi yang dipakai di Indonesia adalah seluruh penduduk berusia 10 tahun keatas.

Menurut Tambunan (2002:13) tenaga kerja merupakan faktor yang heterogen sehingga diperlukan adanya operasional organisasi. Yang kemudian tenaga kerja dibedakan menjadi 2 kelompok yaitu :

1. Tenaga kerja rohani, yaitu kerja dengan pencurahan pikiran dalam proses produksi. Hal ini dapat dilaksanakan oleh para tenaga kerja misalnya untuk

membuat suatu keputusan atau rencana, para tenaga kerja ini menyampaikan pendapatnya sebagai sumbangan kepada perusahaan atau bagaimana cara memecahkan suatu masalah, oleh karena itu diperlukan peran dari tenaga kerja tersebut.

2. Tenaga kerja jasmani, yaitu tenaga kerja pelaksana dalam proses produksi, artinya pemberian tenaga kerja perusahaan secara fisik. Hal ini dilaksanakan jika seseorang telah ikut serta membuat rencana maka ia mau turut serta untuk mencapai tujuan dari rencana yang telah dibuat tersebut. Disini para tenaga kerja secara fisik lewat proses produksi perusahaan.

Menurut Undang-Undang ketenagakerjaan No.25 Tahun 1997 Pasal 1. Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki ataupun perempuan yang sedang dalam atau melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka berprestasi dalam aktivitas tersebut (Subri,2003:57).

Ada dua pengertian tenaga kerja menurut Sitanggang dan Nachrowi (2004:106) :

1. Tenaga kerja umumnya tersedia dipasar kerja dan biasanya siap untuk

dipergunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kemudian perusahaan atau penerima tenaga kerja meminta tenaga kerja dan pasar kerja. Apabila tenaga kerja tersebut bekerja maka mereka akan menerima upah atau gaji.

2. Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jumlah penduduk dan angkatan kerja yang besar disalah satu sisi merupakan potensi sumber daya manusia yang dapat diandalkan tetapi disisi lain juga merupakan masalah besar yang berdampak diberbagai sektor.

Tenaga kerja merupakan faktor terpenting dalam proses produksi atau dalam kegiatan pembangunan sebagai sarana produksi lainnyaitu karena tenaga kerjalah yang mengerakkan sumber-sumber tersebut untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa. Tenaga kerja bersumber dari penduduk tetapi tidak semua penduduk yang merupakan tenaga kerja, hanya penduduk yang telah mencapai usia tertentu baru dapat dianggap sebagai angkatan kerja atau tenaga kerja yang potensial.

Tenaga kerja bukan saja berarti jumlah buruh yang terdapat dalam perekonomian. Arti tenaga kerja meliputi keahlian dan keterampilan mereka miliki. Dari segi keahlian dan pendidikannya tenaga kerja dibedakan menjadi 3 golongan : (Sukirno,2000:77)

1. Tenaga kerja kasar yaitu tenaga kerja yang tidak berpendidikan dan tidak mempunyai keahlian dalam suatu bidang pekerjaan.

2. Tenaga kerja terampil yaitu tenaga kerjayang mempunyai keahlian dari pendidikan atau pengalaman kerja seperti montir mobil, tukang kayu dan tukang memperbaiki tv dan radio.
3. Tenaga kerja terdidik yaitu tenaga kerja yang mempunyai pendidikan yang tinggi dan ahli dalam bidang tertentu seperti dokter, akuntan, ahli ekonomi, sarjana dan insinyur.

Menurut (Benggolo, 1997:11) tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik dari dalam maupun luar hubungan industri guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat kemudian yang dimaksud dengan angkatan kerja adalah yang meliputi bagian penduduk pada usia 15-65 tahun yang mempunyai pekerjaan tertentu dalam suatu kegiatan dan mereka yang tidak bekerja tetapi mencari pekerjaan.

Angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun keatas dan selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan baik bekerja maupun sementara tidak bekerja karna suatu sebab seperti menunggu panen, sedang cuti dan sedang menunggu pekerjaan (pekerja bebas professional seperti dukun dan dalang). Disamping itu mereka yang tidak mempunyai pekerjaan atau mengharapkan dapat pekerjaan yang termasuk kedalam kelompok angkatan kerja. Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas dan selama seminggu yang lalu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan tidak melakukan suatu kegiatan yang d masukan dalam kategori bekerja ataupun mencari pekerjaan (BPS Propinsi Riau, 2011:9).

## 2.10. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul	Kesimpulan
1.	Putra Andi Anada (2014)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan di PTPN IV Kebun Air Batu	Hasil estimasi menunjukkan bahwa gaji, intensif, dan bonus berpengaruh positif dan signifikan, layanan kesehatan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan PTPN IV Kebun Air Batu hal ini terjadi dikarenakan kurangnya sarana dan prasarana layanan kesehatan yang didapatkan oleh karyawan PTPN IV Kebun Air Batu.
2.	Dita Antania Hanjani (2012)	Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan <i>outsourcing</i> PT. Perkebunan Nusantara II unit kebun sawit seberang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan <i>outsourcing</i> termasuk dalam kategori <i>sedang</i> , yaitu sebanyak 56,67% atau sebanyak 17 orang dari 30 orang jumlah sampel 2) Penghasilan/gaji berpengaruh positif dan nyata terhadap tingkat kesejahteraan karyawan <i>outsourcing</i> di PTPN II Kebun Sawit Seberang.

## 2.11. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu : faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan pekerja pada industri Rotan di Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru yaitu produksi dan lama bekerja.